

Determinantes de satisfação no trabalho



MANUELA FERREIRA; ESSNorteCVP - Escola Superior de Saúde Norte da Cruz Vermelha Portuguesa; CINTESIS - Center for Health Technology and Services Research, Professor Adjunto; PhD;

✉ ferreiramanuela75@gmail.com

SARA SANTOS; ESSNorteCVP - Escola Superior de Saúde Norte da Cruz Vermelha Portuguesa;

✉ santos.sara@live.com.pt

DANIELA SANTOS; ESSNorteCVP - Escola Superior de Saúde Norte da Cruz Vermelha Portuguesa;

✉ brats-dani@hotmail.com

SARA BRANDÃO; ESSNorteCVP - Escola Superior de Saúde Norte da Cruz Vermelha Portuguesa;

✉ sarinha.netlog@hotmail.com

MARIANA OLIVEIRA; ESSNorteCVP - Escola Superior de Saúde Norte da Cruz Vermelha Portuguesa;

✉ marianalexandraa@sapo.pt

VANESSA RESENDE; ESSNorteCVP - Escola Superior de Saúde Norte da Cruz Vermelha Portuguesa;

✉ vgresende@live.com.pt

ANA SOUSA; ESSNorteCVP - Escola Superior de Saúde Norte da Cruz Vermelha Portuguesa;

✉ asofiisousa@gmail.com

MARIA HENRIQUETA

FIGUEIREDO; ESEP - Escola Superior de Enfermagem do Porto, CINTESIS - Center for Health Technology and Services Research, Professor Coordenador; PhD;

✉ henriqueta@esenf.pt

I. introdução & objetivos: O processo de satisfação no trabalho resulta da complexa e dinâmica interação das condições gerais de vida, das relações de trabalho, do processo de trabalho e do controle que os próprios trabalhadores possuem sobre as condições de vida e trabalho. A satisfação no trabalho é fonte de saúde e produtividade.

A insatisfação pode gerar prejuízos à saúde física, mental e social, acarretando problemas à organização e ao ambiente de trabalho. Este estudo desenvolveu-se com o objetivo de analisar a relação entre a motivação, lealdade e intenção de turnover e a satisfação no trabalho.

Metodologia: Desenhou-se um estudo de natureza quantitativo, descritivo-correlacional. A colheita de dados foi realizada em 2017 a todos os 86 trabalhadores duma empresa de mobiliário de escritório da Região Norte de Portugal. Para a colheita de dados foi criado um questionário constituído por 3 partes: dados de caracterização da amostra, a Escala de Avaliação da Satisfação no Trabalho (quatro dimensões: desenvolvimento pessoal; estilo de liderança; relação de cooperação e interpessoal e; motivação e preocupação com o bem-estar da equipa) e a Escala da Motivação, Lealdade

e Intenção de *Turnover* (tridimensional). A análise dos dados foi feita através do programa SPSS®, versão 21. Foram cumpridos os princípios éticos.

Resultados e discussão:

Os participantes apresentam um nível de satisfação no trabalho de insatisfeitos a tender para nem insatisfeitos e nem satisfeitos, com exceção da dimensão relação de cooperação e interpessoal que tende para a satisfação. A lealdade e a motivação correlacionam-se positivamente com a satisfação no trabalho ($p=0,000$ – Spearman). A intensão de turnover correlaciona-se negativamente com a satisfação no trabalho ($0,000 \gg p \ll 0,003$ - Spearman). Estes resultados são congruentes com a literatura consultada.

Co. clusões: A motivação e a lealdade com o trabalho, assim como a não intensão de turnover são alguns dos determinantes da satisfação no trabalho, elemento prosector para o aumento da produtividade e da saúde física e mental dos trabalhadores. Medidas coletivas resultantes de um processo de co-participação e co-construção com os trabalhadores devem ser efetivadas para amenizar os problemas decorrentes da insatisfação no trabalho.

PALAVRAS-CHAVE:

Satisfação no Trabalho; Motivação, Lealdade ao trabalho